



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO  
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD  
ESCUELA DE PSICOLOGÍA, TALENTO HUMANO Y SOCIEDAD  
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA VIRTUAL  
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA  
GESTION DEL TALENTO EN LA ORGANIZACIONES

FACTORES DESENCADENANTES DEL SÍNDROME DEL BURNOUT EN MADRES  
COMUNITARIAS, EN RELACIÓN CON SU ENTORNO LABORAL.  
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN OPCIÓN DE GRADO MODALIDAD VIRTUAL

PRESENTA:

DIEGO ALEJANDRO CERTUCHE VALENCIA

ASESOR:

CRISTIAN YESID USECHE HOLGUIN. MGS.

BOGOTÁ, AGOSTO – DICIEMBRE DE 2023

**Tabla de Contenidos**

Resumen.....	1
Capítulo 1.Introducción.....	2
Planteamiento del problema .....	2
Pregunta de investigación.....	3
Objetivo general.....	3
Objetivos específicos.....	3
Justificación.....	4
Capítulo 2.Marco de referencia.....	5
Marco conceptual.....	6
Marco Empírico.....	10
Capítulo 3.Metodología.....	15
Tipo y diseño de investigación.....	15
Participantes.....	15
Instrumentos de recolección de datos.....	15
Consideraciones éticas.....	16
Capítulo 4.Resultados.....	17
Discusión.....	19
Conclusiones.....	20
Limitaciones.....	21
Recomendaciones.....	21
Referencias bibliográficas .....	22
Anexos.....	24

## Listado de tablas

**Tabla 1.** Subescalas para calificación del SB

**Tabla 2.** Valoración del SB

**Figura 1.** Resultado CE

**Figura 2.** Resultado DP

**Figura 3.** Resultado RP

**Figura 4.** Resultado antigüedad en la empresa

**Figura 5.** Resultado estrato socioeconómico M.C

**Figura 6.** Resultado rango de edad M.C

**Figura 7.** Resultado nivel de escolaridad M.C

## **Listado de acrónimos**

**M.C** Madres comunitarias

**DP** Despersonalización

**RP** Realización personal

**CE** Cansancio Emocional

**HCBF** Hogares Comunitarios del Bienestar Familiar

**SB** Síndrome de Burnout

**MBI** Maslach Burnout Inventory

**SBS-HP** Escala de agotamiento del personal para profesionales de la salud

**ICBF** Instituto Colombiano de Bienestar Familiar

**CESQT** Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo

### **Introducción**

Por medio de la investigación se explorará cómo el SB puede manifestarse en el contexto laboral de las madres comunitarias, examinando sus causas, síntomas y las posibles medidas de prevención y apoyo.

### **Objetivo**

Identificar los factores de riesgo desencadenantes del SB en las M.C de los HCBF Vereda Calibío del departamento del Cauca, en relación a su entorno laboral.

### **Método**

Para la presente investigación se empleó el Cuestionario Síndrome de Burnout (MBI) y la aplicación de una encuesta de perfil sociodemográfico, a las 44 M.C de los HCBF Vereda Calibío

### **Resultados**

Se identifica que el 36% de las M.C presentan una puntuación Alta en la Subescala CE. Se identifica que el 39% de las M.C presentan una puntuación Alta en la Subescala DP. Se identifica que el 20% de las M.C presentan una puntuación baja en la Subescala RP

### **Conclusiones**

Se puede concluir que si existen factores que pueden desencadenar el SB en las M.C, los cuales estarían determinados por la edad de la M.C, niveles de estudio alcanzado y antigüedad en la empresa. En relación con las Subescalas de CE, DP y RP.

**Palabras clave:** Síndrome, Burnout, Madre comunitaria, estrés, desgaste.

### Introducción.

En el presente trabajo de grado se identificará al Síndrome de Burnout con la sigla SB de aquí en adelante; el SB es el fenómeno ampliamente reconocido que perjudica a individuos experimentando altos niveles de estrés crónico en sus entornos laborales. Sin embargo, es importante destacar que no solo se limita al ámbito laboral convencional, sino que también puede afectar a personas en roles de cuidado y atención, como las madres comunitarias. (1982, Maslach).

Elas desempeñan un papel fundamental en muchas comunidades al brindar cuidado y apoyo a niños y familias en situaciones vulnerables. A menudo, se enfrentan a desafíos emocionales y físicos considerables debido a las demandas de su trabajo y las limitaciones de recursos. Esto las coloca en un riesgo significativo de desarrollar el SB.

En esta introducción, se explorará cómo el SB puede manifestarse en el contexto laboral de las madres comunitarias que en adelante en la presente investigación se identificara con la sigla M.C, examinando sus causas, síntomas y las posibles medidas de prevención y apoyo que pueden ayudar a estas valientes mujeres a continuar desempeñando su vital función en la sociedad.

### Planteamiento del problema

Teniendo en cuenta que las madres comunitarias atienden una población vulnerable, de 0 a 5 años de edad, se hace importante indagar sobre el estado emocional, carga laboral, y otros factores que conlleven al buen desempeño de sus funciones, esto como mecanismo de prevención y protección para los infantes.

De acuerdo al reporte de “*OPERADORES CONTRATADOS POR EL ICBF PARA LOS 3 SERVICIOS DE PRIMERA INFANCIAS VIGENCIA 2020- REGIONAL CAUCA COMPLEMENTO*” (ICBF, 2020) en el departamento del Cauca existe un total de 123 asociaciones, y cada una de ellas puede tener 10, 20, 30 o más unidades, cada M.C representa una unidad, y en cada unidad debe atenderse un máximo de 10 niños, de acuerdo a las funciones que cumplen y las responsabilidades que adquieren ante la Entidad se busca realizar un estudio que permita medir en primera medida si existe SB desencadenado por sus actividades laborales, y dado el caso, evaluar el nivel del SB, con el fin de Identificar los principales factores desencadenantes del SB valorando las subescalas de **cansancio emocional (CE)**, **despersonalización (DP)** y **realización personal (RP)** las cuales en el presente trabajo de grado se identificaran con las siglas anteriormente mencionadas, por medio del Cuestionario Síndrome de Burnout (MBI) aplicado a las M.C de los HCBF Vereda Calibío del departamento del Cauca, en relación a su entorno laboral.

#### **Pregunta de investigación.**

¿Cuáles son los factores de riesgo desencadenantes del SB en las M.C en relación con su entorno laboral?

#### **Objetivo general.**

- Identificar los factores de riesgo desencadenantes del SB en las M.C de los HCBF Vereda Calibío del departamento del Cauca, en relación a su entorno laboral.

#### **Objetivos específicos.**

- Determinar el perfil sociodemográfico y las condiciones laborales de las M.C de los HCBF Vereda Calibío del departamento del Cauca.



- Aplicar el cuestionario de Maslash para evaluar el nivel de estrés que experimentan y la 4 posibilidad de aparición del SB de las M.C de los HCBF Vereda Calibío del departamento del Cauca.
- Describir los factores de riesgo del SB en su entorno laboral de las M.C de los HCBF Vereda Calibío del departamento del Cauca.

### **Justificación.**

El SB, es una consecuencia producida por el estrés crónico, se presenta como un agotamiento tanto físico como emocional, baja autoestima profesional y poca emoción laboral. Usualmente se presenta en trabajadores con alta responsabilidad laboral o demasiado trabajo. Esta investigación es relevante porque permite analizar a los trabajadores que son la mitad de la población económicamente activa y ellos son quienes aportan al crecimiento económico y social de un país. El trabajador al devengar un salario genera responsabilidades y demanda un saber. Por tal razón su salud es un factor imprescindible para su entorno familiar, social y económico que está condicionado por riesgos del lugar de trabajo (OMS, 2006)

El agotamiento laboral, también conocido como SB, es una condición de agotamiento físico, emocional y mental causado por la exposición prolongada a niveles elevados de estrés en el entorno laboral. Se caracteriza por una sensación de desgaste emocional, cinismo o distanciamiento emocional hacia el trabajo y una disminución del sentido de logro y eficacia en el trabajo.

Las personas que experimentan SB suelen sentirse abrumadas, agotadas y desmotivadas en relación con sus responsabilidades laborales. Esto puede afectar negativamente su rendimiento, bienestar emocional y salud en general. Los factores que contribuyen al desarrollo

del SB incluyen una alta carga de trabajo, falta de control sobre las tareas laborales, falta de apoyo y recursos, así como expectativas irrealistas. 5

Es importante abordar el SB de manera temprana, las consecuencias graves para la salud física y mental. Las estrategias para prevenir y manejar el síndrome incluyen la gestión adecuada del estrés, el establecimiento de límites entre lo laboral y lo personal, buscar si es necesario, además de la ayuda profesional.

El término "burnout" fue acuñado por los psicólogos y desde entonces ha sido objeto de investigación y discusión en el campo laboral, social y del comportamiento humano (Freudenberger y Maslach, 1970)

## **Capítulo 2.**

### **Marco de referencia.**

El SB en las M.C, que a menudo trabajan en la atención y cuidado de niños y familias en comunidades desfavorecidas, es un área de estudio menos explorada, pero de gran importancia. A continuación, se presenta un marco de referencia para comprender el SB en madres comunitarias:

Las M.C son mujeres que brindan cuidado y apoyo a niños y familias en entornos comunitarios, a menudo en contextos desfavorecidos o de bajos recursos. Su trabajo implica la promoción de la salud, la educación temprana y el apoyo emocional a familias que pueden enfrentar desafíos sociales, económicos y de salud. Las madres comunitarias pueden estar expuestas a múltiples factores de riesgo para el SB, que incluyen:

**Carga de trabajo emocional:** Trabajar con familias en situaciones difíciles puede generar una carga emocional significativa. La empatía y el apoyo emocional constante pueden agotar a las madres comunitarias.

**Recursos limitados:** A menudo, las M.C tienen recursos limitados en términos de personal, formación y apoyo institucional, lo que puede aumentar el estrés y sobrecarga laboral.

**Falta de reconocimiento y valoración:** El trabajo de las M.C a menudo pasa desapercibido y no siempre se valora adecuadamente, lo que puede llevar a la desmotivación y la disminución de la satisfacción laboral.

El SB en M.C puede manifestarse de manera similar a las tres dimensiones clave previamente mencionadas: CE, DP y RP. El estudio y abordaje del SB en M.C garantizando una calidad alta en el servicio y su bienestar emocional en el cumplimiento de su labor comunitaria.

### **Marco conceptual.**

En este estudio investigativo se utilizarán los siguientes conceptos: el SB, es un constructo psicológico bien definido que ha sido objeto de investigación extensa en el campo social y laboral por medio de la prevención de Peligros y riesgos. Aquí se presenta un marco conceptual referenciado del SB:

El SB se caracteriza por cansancio extremo tanto físico como mental, causado por el estrés crónico generado por el trabajo que se ejecuta. Esta definición se ha desarrollado y refinado a lo largo de las décadas, siendo una de las definiciones más influyentes (Jackson y Maslach, 1982).

El SB se caracteriza por tres dimensiones, Maslach (1982) define el **CE**: *“Esta dimensión se refiere a la sensación de cansancio extremo, falta de energía y agotamiento emocional que experimenta una persona. Puede manifestarse como una respuesta a la sobrecarga de trabajo y la incapacidad para lidiar con las demandas emocionales del trabajo.”*, la **DP**: *“La despersonalización implica el desarrollo de actitudes cínicas y distantes hacia los demás, especialmente hacia los clientes, pacientes o compañeros de trabajo. Las personas con burnout*

*pueden volverse insensibles y tratar a las personas como objetos en lugar de individuos.”, la 7*

**RP:** *“Esta dimensión se refiere a la percepción de que el trabajo carece de significado y que no se están alcanzando las metas personales o profesionales. Puede llevar a una disminución de la satisfacción laboral y la autoestima.”*

El *Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF)*, define a la **M.C** como: Son agentes educativos comunitarios con la responsabilidad del cuidado de la población infantil, que pertenecen al programa de hogares comunitarios del Bienestar, dicho programa se maneja en Colombia desde el año 1986.

Pender, N. J., Murdaugh, C. L., & Parsons, M. A. (2006) define el estrés como la respuesta dada por el organismo en relación a una situación extrema que genera un aumento de la presión arterial, aumento en la frecuencia respiratoria y cardíaca, y que genera en la persona alta tensión muscular y liberación de diferentes hormonas

De acuerdo con la OIT (2004) define el estrés como la reacción que tiene un trabajador cuando se incrementan las exigencias y demandas laborales que no se adecuan frente a sus conocimientos y capacidades.

### **Marco teórico.**

El *Inventario de Burnout de Maslach (MBI)* tiene 22 reactivos. Esta versión final se creó a partir de 47 reactivos ofrecidos a más de mil trabajadores del sector de servicios en los Estados Unidos. En este instrumento, se consideró del agotamiento: la intensidad y la frecuencia.

En 1986, se optó por tomar solo la frecuencia debido a la relación que se presentó. Esta escala permite que la persona pueda evaluarse a sí misma negativamente de acuerdo a sus capacidades para desarrollar sus actividades, lo que resulta en insatisfacción, que lo compone un total de 8 ítems, que permite determinar no poder lograr un control emocional adecuado y el

desarrollo de actitudes negativas hacia quien se debe entregar el trabajo (DP), respectivamente, 8 con 9 y 5 reactivos. (Maslach, C. & Jackson, S., 1986).

Después de eso, Olivares-Faúndez, V. (2016) crearon dos versiones secundarias del inventario: “*el MBI-ES y el MBI-GS. El primero es más específico y tiene 16 reactivos basados en tres factores: cinismo, agotamiento y eficacia personal. El segundo es más universal y tiene seis, cinco y cinco ítems de manera respectiva*”.

La Escala de agotamiento del personal para profesionales de la salud (SBS-HP) elaborada por Jones, J.W. (1980): otra escala que mide el agotamiento fue creada exclusivamente para el personal de Hospitales y Clínicas, esta consta de 20 preguntas que permiten evaluar la reacción cognitiva, afectiva, psicofisiológica relacionada con el SB.

El *Burnout Measure* consta de 21 reactivos que miden la frecuencia de aparición del agotamiento físico, mental y emocional. Se aplica a profesionales de los campos del servicio, la ayuda y otras áreas laborales (Pines, Aronson y Kafry ,1981).

Además, existe una escala llamada *Shirom-Melamed Burnout Questionnaire* , que consta de: 22 preguntas divididas en cuatro escalas que evalúa el cansancio cognitivo y la debilidad, además de la fatiga corporal. (Shirom & Melamed, 2006)

Sin embargo, la escala de agotamiento docente de Seidman y Zager (1987) tiene 21 preguntas que permiten el análisis factorial de las respuestas de 365 docentes. por medio de este instrumento se evalúa (1) Satisfacción profesional, (2) Apoyo laboral, (3) Cómo confrontar el estrés producido por el trabajo y (4) comportamientos hacia las personas que capacitan, según el análisis factorial.

Schutz y Long (1988) proponen un cuestionario 36 preguntas con las que se evalúa siete factores estresantes en los profesores en el que se tiene en cuenta las funciones y actividades de

acuerdo con su rol, la organización de la empresa, si percibe beneplácito en su trabajo y su vida,<sup>9</sup> factores estresantes generadas por sus actividades y la relación con sus jefes.

En los años noventa, Holland y Michael (1993) proponen una lista de chequeo para evaluar el desgaste de la enseñanza, el cual está compuesto por 18 reactivos divididos en cuatro items evaluativos: impresión positiva de la enseñanza, apoyo de los jefes de área, compromiso con enseñar y conocer los factores que generan desgaste, estas dos últimas permiten evaluar el desgaste del maestro.

Después en México y una en España, se presentan tres modelos, dos aplicadas, con el objetivo de evaluar el SB en los profesores o docentes. Moreno, Bustos, Matallana y Miralles (1997) presentaron en primera instancia el “*Cuestionario Breve de SB*”, en donde se evaluaron a 145 personas que cumplían funciones y labores de docencia, valorando las causas del agotamiento, 2) los componentes del síndrome y 3) los factores que desencadenan el agotamiento.

Según Gil-Monte y Peiró (1997), no existe coherencia en esta magnitud, por ello se creó el Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT) empleando la técnica de análisis factorial, descubrieron cuatro factores: ilusión por el trabajo, desgaste psicológico, indolencia y culpa. (Unda y Sandoval, 2009).

En resumen, no hay un acuerdo completo sobre las características del agotamiento laboral; existen diferencias en las ideas sobre el SB. Algunos autores proponen los siguientes a tener en cuenta como los factores emocionales, la dedicación al trabajo y la absorción de la satisfacción laboral en lugar de los factores de Maslach. Existe una variedad de herramientas destinadas en examinar este fenómeno, sin embargo, el MBI es una herramienta comúnmente

utilizada para evaluar el agotamiento, a diferencia de los análisis y estudios sobre el estrés 10  
laboral. (Salanova y Schaufeli, 2015)

Uribe (2014) creó recientemente: "*la escala de desgaste ocupacional (EDO) para evaluar el grado de desgaste o agotamiento ocupacional. El agotamiento emocional, la despersonalización (indolencia o cinismo, según diversas traducciones de agotamiento) e la insatisfacción de logro son las escalas que posee. Aparte de las escalas mencionadas anteriormente, cuenta con siete subescalas que se denominan psicósomáticas: calidad del sueño, psicosexuales, gastro, psiconeuróticos, dolor, ansiedad y depresión.*"

### **Marco Empírico.**

Se puede iniciar describiendo y definiendo que significa el Peligro Psicosocial que se definen cuando existe un problema en el trabajo en donde surgen de fallas en el entorno laboral, el diseño y la gestión que propician resultados negativos en el bienestar físico, mental y social de las personas, conduciendo al cansancio o a la depresión. (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2007).

Según algunos expertos en riesgos psicosociales, algunas personas tienen diferentes resultados. Entre los factores de riesgo psicosociales se encuentran la violencia, el acoso laboral, el acoso sexual, la inseguridad intelectual y el agotamiento físico y mental, según (Xanthopoulou , 2007).

Así mismo, en Colombia los factores de riesgo psicosocial fueron identificados mucho más tarde, por medio de la GTC 45 de 2012 (Icontec, 2012), como situaciones que impactan negativamente en la salud de los trabajadores y describiendo las características de esta clasificación de peligro y riesgo. Los factores que se pueden evaluar es la insatisfacción con el desempeño laboral debido a las deficiencias de los trabajadores. Los efectos negativos son

evidentes en la calidad del trabajo de los trabajadores, incluyendo la jornada laboral, los salarios, el ambiente laboral, la flexibilidad laboral y las relaciones humanas.

Los factores de riesgo psicosocial se caracterizan por su impacto en la salud de los trabajadores, como lo evidencia la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social de Colombia, en la que establece e indica las responsabilidades para identificar, evaluar, prevenir y monitorear las posibles exposiciones. Los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores causan enfermedades por estrés, el artículo 5 señala que los factores de riesgo psicosocial incluyen aspectos del trabajo extra, dentro del trabajo y condiciones individuales que influyen en la salud humana (Ministerio de Protección Social, 2008).

Otra teoría sostiene que estos también pueden ser causados por entornos laborales perjudiciales que aumentan el riesgo psicosocial, lo que provoca síndromes relacionados con este peligro y riesgo. En este caso, las operaciones comerciales, los pagos de salarios y otros factores son la principal causa del desarrollo de estas afecciones en los empleados (D. Daza, M. Plaza, H. Hernández, 2017).

En la década de 1970, se descubrió el SB como una combinación de variables como el cansancio físico, el cansancio emocional y la pérdida de compromiso, y cómo estos factores influyen en el desempeño laboral. (Freuderberger, 1974).

La investigación de 1976, teniendo en cuenta que una persona puede experimentar crisis emocionales mientras desarrolla sus actividades laborales, utilizando estrategias cognitivas de "apatía" y "despersonalización de la identidad" como mecanismos de protección, examinando cómo afectan la identidad. Sin embargo, se sugiere que el SB es un síndrome de CE, DP y RP, que puede ocurrir en trabajadores que desarrollan actividades con varias áreas y compañeros de una forma u otra. (Maslach, C. & Jackson, S., 1986).



alcance de las actividades realizadas por las madres comunitarias y el impacto que estas tienen en la sociedad, a la fecha de realización del estudio, se estimaba que existían 66.000 hogares comunitarios de bienestar familiar en Colombia, ubicados en los estratos socioeconómicos menos favorecidos, donde la mayoría de padres o madres de familia deben trabajar por lo menos 8 horas diarias y no cuentan con recursos propios suficientes para pagar centros privados o exclusivos, y la mejor opción es hacer uso de los hogares comunitarios, pues están destinados para satisfacer estas necesidades.

La labor realizada por las madres comunitarias, comprende actividades domésticas, pedagógicas, psicosociales, nutricionales, entre otras, es una labor que de acuerdo a Builes y Díaz no está bien reivindicada en la sociedad, debido a su componente social y comunitario, las madres comunitarias juegan un papel fundamental en el desarrollo de la sociedad, ya que se mencionan como sinónimo de madres sustitutas, lo cual indica que cubren las necesidades básicas del cuidado de los niños y las niñas, pero en realidad vienen siendo un agente educativo, porque no solamente cuidan sino también forman, enseñan, educan; dentro de los estudios realizados, se encuentra que la mayoría de mujeres que ejercen esta profesión, se encuentran en edad avanzada, superando los 40 años de edad, lo cual coincide con el estudio realizado por García Cárdenas y Balbina Laguna Díaz, donde el estudio aplicado a madres comunitarias, tiene un rasgo característico en la edad y el nivel formativo como técnicos.

En un estudio aplicado, a madres amas de casa, de estudiantes del grado transición en el año 2019, se aplica el instrumento de evaluación CUBAC (Cuestionario de Burnout para amas de casa), el cual arroja un resultado del 37% de la población encuestada como padecimiento del s.b, teniendo en cuenta una muestra de 30 madres, donde el rango de edad que presenta s.b se

encuentra entre los 30 a 40 años, este estudio se toma como referencia, ya que coinciden varias <sup>13</sup> características con las madres comunitarias, las actividades que realizan las madres amas de casa y madres comunitarias son similares, la única diferencia es que las madres comunitarias reciben pagos mensuales que no exceden 1 smlv. (Olarte Moreno y Vargas Villada, 2019)

En el estudio realizado por Gómez, G., Valencia, C. Monroy. R, donde analizaron los *“Factores de riesgo del síndrome de burnout del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar en Cúcuta, Colombia”*, tomaron una muestra de 37 colaboradores donde aplicaron el *Inventario de Burnout de MASLACH*, donde analizaron las tres subescalas, agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, donde las dos primeras subescalas arrojaron valor intermedio y la última arrojó un resultado alto, este estudio sirve como referencia, teniendo en cuenta que se analiza el SB, aunque el contexto no es el mismo, debido a que no existen muchos estudios relacionados a SB en madres comunitarias, pero sirve como referencia teniendo en cuenta las metodologías y resultados.

En estudio realizado por García, P. & Querubin, A.(2017) demostro en varios estudios consultados en el desarrollo de la revisión bibliografica de su investigacion denominada *“Caracterización del síndrome de burnout en docentes y su relación con la estabilidad laboral”* indico que no existe una relacion directa entre la estabilidad laboral y el SB. Pero, lo que si es evidente es que los factores que hacen parte de las condiciones laborales, como la remuneración, los métodos, la intensidad horaria y la adicional requerida por los docentes para cumplir con sus obligaciones, generan el SB.

En Monografía realizada por Arias, Vinasco, & Ospina, (2022) que tiene como titulo *“Influencia del Síndrome de Burnout en el Rendimiento Laboral de los docentes de primera infancia de Latinoamérica”* busca analizar la influencia del SB sobre el rendimiento de los

docentes de primera infancia de Latinoamérica, este estudio tomó como referencia países 14 como Colombia, Ecuador, Nicaragua, Venezuela, Perú, Bolivia y México, entre los años 2017 al 2022, donde se identificó que las labores más afectadas por el SB son contadores, docentes, secretarios, administradores, médicos y enfermeros, se realizaron entrevistas, estudios de casos, donde se identifica las consecuencias del SB en los docentes, evidenciándose la falta de tolerancia entre compañeros y el deterioro de la convivencia, por tal motivo es importante generar estrategias que disminuyan estos efectos, ratificando que se presenta en docentes de educación infantil y primera infancia.

Hay muy pocas investigaciones referentes a la atención y cuidado de niñas, niños. Entre 2000 y 2022 se produjeron 180 publicaciones, con 2020 siendo el año más importante en cuanto a investigaciones realizadas sobre el tema. Estos estudios determinaron que las experiencias que vivan los niños en la primera infancia influyen y determinan su comportamiento en el futuro.

Al realizar estas modificaciones en las actividades y patrones desde la primera infancia incrementan las demandas de niñas, niños hacia sus padres, cuidadores y docentes, generando comportamientos como la impaciencia, la intranquilidad y la hostilidad, lo que les expone a violencia física y mental. Las situaciones como estas generan estrés, lo que conduce al desarrollo de síntomas de estrés postraumático, ideación suicida y depresión si persisten (Duvey et al., 2020).

La mayor cantidad de investigación sobre las relaciones entre maestros y estudiantes en el entorno escolar es la investigación sobre este tema (Split et al., 2011). El bienestar socioemocional de niñas, niños, adolescentes y jóvenes y su desempeño académico están correlacionados, aunque de manera indirecta pero significativa, con el bienestar de los profesores.

Según Hamre et al. (2007), los maestros tienen más probabilidades de reportar

15

problemas de comportamiento y conflictos con los estudiantes que aquellos con mayor reporte de depresión o baja eficiencia, así como aquellos que brindan menos apoyo emocional en el salón de clases.

Esta investigación sobre la salud mental encontró que las personas que estaban directamente a cargo de asistir y brindar servicios a niñas, niños, adolescentes, jóvenes y sus familias cuando no estaban en un entorno educativo o de salud no habían logrado lograr el éxito.

### **Capítulo 3.**

#### **Metodología.**

##### **Tipo y diseño de investigación.**

La presente investigación tiene un diseño Mixto (cuantitativo y cualitativo) ya que recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único y descriptivo por que investigan la incidencia de las modalidades, niveles o categorías de una variable en una población.

(Hernández, Fernández y Baptista, 2003)

##### **Participantes.**

Para la presente investigación se recolecto una muestra por medio del cuestionario de Inventario de Burnout de Maslach (MBI), con lo que se entrevistó de manera individual a un total de 44 M.C de los HCBF Vereda Calibío del departamento del Cauca

##### **Instrumentos de recolección de datos.**

Se emplea el cuestionario elaborado por Maslach y Jackson, (1981) MASLACH BURNOUT INVENTORY - HUMAN SERVICES SURVEY (MBI-HSS), el cual está compuesto de acuerdo a la siguiente tabla,

##### **Tabla 1. Subescalas para calificación del SB**

Subescala	Preguntas	Numero de preguntas	Puntaje por pregunta	Puntaje por subescala	Indicios de burnout
Cansancio emocional	1,2,3,6,8,13,14,16,20	9	De 0 a 6	De 0 a 54	Mas de 26
Despersonalización	5,10,11,15,22	5	De 0 a 6	De 0 a 30	Mas de 9
Realización personal	4,7,9,12,17,18,19,21	8	De 0 a 6	De 0 a 48	Menos de 34

Fuente: Maslach y Jackson, (1981)

**Tabla 2. Valoración del SB**

Subescala	Bajo	Medio	Alto
Cansancio emocional	De 0 a 18	De 19 a 26	De 27 a 54
Despersonalización	De 0 a 5	De 6 a 9	De 10 a 30
Realización personal	De 0 a 33	De 34 a 39	De 40 a 56

Fuente: Maslach y Jackson, (1981)

### **Estrategia del análisis de datos.**

Se emplea las hojas de cálculo de Excel, utilizando la función gráfica de torta y barras, y en la tabulación de la información se empleó tablas dinámicas, formulas y diferentes agrupaciones de los datos. Se utilizará un cuestionario por medio de la aplicación Google Forms. Gracias a esta información se espera obtener si las M.C pertenecientes a los HCBF Vereda Calibío del departamento del Cauca presentan los factores del entorno laboral que desencadenan el SB.

### **Consideraciones éticas.**

Según lo descrito por Calderón et al., (2016).

*“La principal función de los psicólogos es contribuir al bienestar psicoemocional de la sociedad ayudándoles a encontrar soluciones rápidas a sus conflictos para lograr una buena salud mental. Como trabaja con personas, debe cuidar, conservar y proteger la información para velar por la integridad de cada persona depositando su confianza en ellas”*

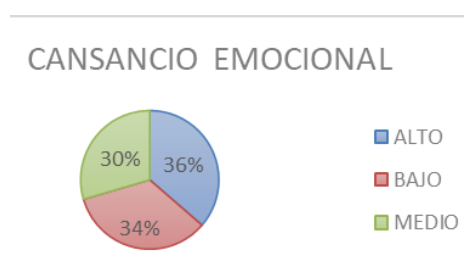
De acuerdo con la orientación de la Ley 1090 de 2006, en la investigación se utilizó el 17 consentimiento informado para asegurar la confidencialidad de los datos recolectados, su bondad como individuo y la transparencia de los datos recolectados. transparencia del proyecto (Anexo 1) y la Resolución 8430 de 1993 que reglamenta la investigación sobre los derechos de los participantes.

#### **Capítulo 4.**

#### **Resultados.**

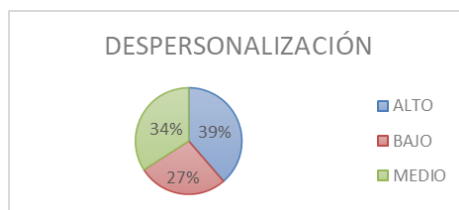
Teniendo en cuenta la aplicación del cuestionario de Inventario de Burnout de Maslach (MBI), y el perfil sociodemográfico, se obtuvieron los resultados que se indican a continuación, con ello se puede determinar los factores desencadenantes del SB, valorando cada una de las subescalas y criterios del perfil sociodemográfico, donde se analizará la relación de las puntuaciones altas en las Subescala de CE, DP, y las puntuaciones bajas en la subescala RP en relación a la edad, años de antigüedad, estrato socioeconómico, y nivel de escolaridad, no se toma el género, debido a que todas pertenecen al género femenino, y tampoco el salario, debido a que todas devengan un salario mínimo legal vigente.

**Figura 1.**



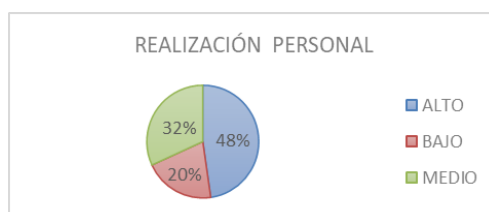
Se identifica que el 36% de las madres comunitarias presentan una puntuación Alta en la Subescala CE.

**Figura 2.**



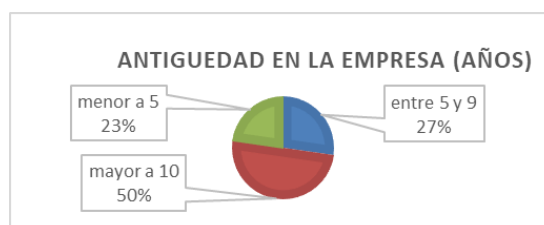
Se identifica que el 39% de las madres comunitarias presentan una puntuación Alta en la Subescala DP.

**Figura 3.**



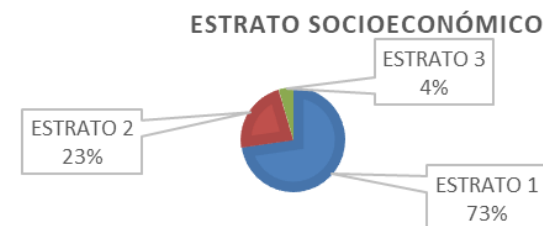
Se identifica que el 20% de las madres comunitarias presentan una puntuación baja en la Subescala RP.

**Figura 4.**

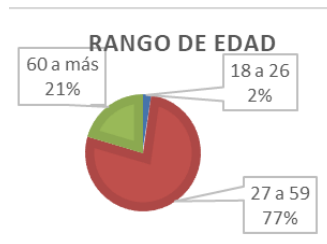


De las 44 madres comunitarias encuestadas, el 50% tiene más de 10 años de antigüedad en la empresa, el 27% entre 5 y 9 años y el 23% menos de 5 años.

**Figura 5.**



El 73% pertenecen al estrato socioeconómico 1, el 23% al estrato 2 y el 4% al estrato 3.



La edad está marcada por el 77% en el rango de 27 a 59 años, el 21% de 60 años a más y el 2% de 18 a 26 años.

Figura 7.



En nivel de escolaridad se encuentra que el 85% son técnicas, el 7% tecnólogas y también profesionales, y sólo el 2% son bachilleres.

### Discusión.

Se realiza la correlación entre los resultados obtenidos entre las escalas de Maslach y los criterios mencionados del perfil sociodemográfico, donde se encuentra:

De las 44 personas encuestadas, se identificó que 16 personas, las cuales representan el 36% del total de la muestra, tienen una calificación Alta en la subescala CE, donde se identifica que el 81% se encuentra en la edad de 27 a 59 años, el 63% tienen más de 10 años laborando en la empresa, el 69% corresponden a estrato 1 y el 75% son de perfil técnico.

De las 44 personas encuestadas, se identificó que 17 personas, las cuales representan el 39% del total de la muestra, tienen una calificación Alta en la subescala DP, donde se identifica



que el 82% se encuentra en la edad de 27 a 59 años, el 53% tienen más de 10 años laborando en la empresa, el 76% corresponden a estrato 1 y el 82% son de perfil técnico. 20

De las 44 personas encuestadas, se identificó que 9 personas, las cuales representan el 20% del total de la muestra, tienen una calificación Baja en la subescala RP, donde se identifica que el 89% se encuentra en la edad de 27 a 59 años, el 67% tienen más de 10 años laborando en la empresa, el 56% corresponden a estrato 1 y el 78% son de perfil técnico.

Lo mencionado anteriormente, permite identificar que si existen unos factores que pueden desencadenar el SB en las madres comunitarias, los cuales se generarían en las condiciones: edad entre 27 a 59 años, en las personas que llevan más de 10 años laborando en la misma empresa, aquellas personas que viven en estrato 1 y que tienen un perfil de estudio técnico.

De acuerdo a esto se encuentra relación con la investigación realizada por Olarte Moreno y Vargas Villada, donde se identifica que efectivamente existe SB y es característico el rango de edad entre los 30 y 40 años, en otros estudios se identifica la existencia del SB pero se utilizan otros instrumentos, con lo cual no se pueden establecer relaciones.

### **Conclusiones.**

De acuerdo a los resultados obtenidos, se puede concluir que las madres comunitarias si presentan SB, de acuerdo a las subescalas donde se denota la puntuación más alta del SB en la subescala DP (39 %), en el cual se encuentran las preguntas relacionadas al trato impersonal, sensibilidad en las relaciones laborales, endurecimiento emocional, preocupación por el cuidado de los niños, sentimientos de culpa, seguido de la subescala CE (36%), donde se indican preguntas relacionadas al cansancio generado por la jornada laboral, esfuerzo físico del trabajo, estrés producido por el cuidado de niños o niñas, manejo de emociones en el trabajo, y por último en la subescala RP (20%) tomando la puntuación más baja, donde se realizan preguntas

relacionadas a la eficacia en la solución de problemas de los alumnos, energía en el trabajo, 21 motivación, beneficios laborales, impacto positivo del trabajo, ambiente laboral, agotamiento por el desempeño laboral.

Lo mencionado anteriormente permite identificar que existe relación entre las actividades laborales desarrolladas por las madres comunitarias y la generación del SB. Adicionalmente la detección del SB se centra en mujeres de 27 a 59 años, que viven en estrato 1, que llevan más de 10 años laborando en la misma entidad y que tienen perfil técnico.

### **Limitaciones.**

Se presentaron limitaciones tecnológicas, ya que para la aplicación del instrumento, se contaba con acceso parcial e intermitente a internet, lo que tomó un poco más de tiempo, en cuanto a la muestra se recomienda para futuras investigaciones tomar una muestra más grande, incluyendo otros operadores del ICBF que trabajen con la misma modalidad, ya que no se poseen estudios con la misma metodología y oficio, por último, se evidenció un sesgo de respuesta, debido a que se explicó al momento de aplicar el instrumento, el fin investigativo que tenía, pero algunas personas respondieron de acuerdo a como creía correcto, confundiendo entre las razones laborales y las razones investigativas.

### **Recomendaciones.**

Para prevenir y abordar el SB en madres comunitarias, es esencial implementar estrategias de apoyo, como: **Formación y desarrollo:** Brindar formación y oportunidades en el ámbito profesional, para mejorar las habilidades y la resiliencia emocional de las madres comunitarias. **Apoyo emocional:** Fomentar la creación de redes de apoyo y supervisión entre colegas y profesionales de la salud mental. **Reconocimiento y valoración:** Reconocer y valorar la labor de las madres comunitarias mediante la apreciación pública y recompensas tangibles. **Gestión de**

**la carga de trabajo:** Buscar maneras de equilibrar la carga de trabajo y proporcionar recursos 22 adecuados.

### Referencias bibliográficas

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2007). EU-OSHA multilingual website award winner. Obtenido de <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- Arias, Francys Nathalie Escobar; Vinasco, Julieth Maya; Ospina, Paola Ospina, Influencia del Síndrome de Burnout en el Rendimiento Laboral de los docentes de primera infancia de Latinoamérica.(2022). Obtebido de: <https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/17370/1/2.%20Monograf%c3%ada%20-%20Influencia%20del%20s%c3%adndrome%20de%20burnout%20en%20el%20rendimient%20laboral%20de%20los%20docentes%20de%20primera%20infancia%20de%20Latinoam%c3%a9rica..pdf>
- Cordes, C. y Dougherty, T. (1993). A Review And An Integration Of Research On Job Burnout, The Academy of Management Review, 18, (4), 621 – 657.
- Daza, D., Plaza, M. T. & Hernández, H.E. (2017). Factores de riesgo intralaboral asociados al clima organizacional y su efecto sobre el síndrome de burnout en el sector salud. Revista Espacios, 38(58), 3.  
Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a17v38n58/17385803.html>
- El Sahili, L. (2015). Burnout. Consecuencias y soluciones. México: Manual Moderno
- Freuderberger, H. J. (1974). Staff burn-out. Journal of Social Issues, 30(1), 159-165.  
doi:10.1111/j.15404560.1974.tb00706.x
- Figley, C. R. (2002). Treating compassion fatigue. Psychology Press.
- Gil-Monte, P.R. y Unda, S. y J.I. (2009). Validez factorial del «Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo» (CESQT) en una muestra de maestros mexicanos. Salud Mental, 31, 205-214.
- Holland, P. y Michael, W. (1993). The concurrent validity of the Holland Burnout Assessment Survey for a simple of Middle School teachers. Educational and Psychological Measurement, 53, 1067-1077
- Icontec, G. T. (2012). Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en Seguridad y Salud Ocupacional. Colombia.

- Jones, J.W. (1980). *The Staff Burnout Scale for Health Professionals (SBS-HP)*. Park Ridge: London House.
- León, L, Noriega, E & Murillo, M. (2018). Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente. *Revista de difusión cultural y científica de la universidad de la salle en Bolivia*, Vol 16 (No 16). Obtenido de:  
[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2071081X2018000200003&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2071081X2018000200003&script=sci_arttext)
- Losa Iglesias, M. E., Becerro de Bengoa Vallejo, R., Salvadores Fuentes, P., & Rodríguez-Sanz, D. (2011). The Impact of Work on Health: Summary of Evidence, Limitations, and Recommendations. *Revista Latinoamericana de Enfermagem*, 19(3), 494-506.
- Maslach, C. & Jackson, S. (1986). *Maslach Burnout Inventory*. (2da ed.). Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press. Recuperado el abril de 2018
- Maslach, C. (1976). "Burn-out". *Human Behaviour*, 5(9), 16-22.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory*. In C. P. Zalaquett & R. J. Wood (Eds.), *Evaluating stress: A book of resources* (pp. 191-218). Scarecrow Education.
- Ministerio de la Protección Social. (2008). Resolución 2646: por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo. Colombia.
- Min Trabajo. (2014). Ministerio del trabajo. Obtenido de  
[http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto\\_1477\\_del\\_5\\_de\\_agosto\\_de\\_2014.pdf/b526be6328ee-8a0d-9014-8b5d7b299500](http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be6328ee-8a0d-9014-8b5d7b299500)
- Moreno, B., Bustos, R., Matallana, A y Miralles, T. (1997). La evaluación del burnout. Problemas y alternativas. El CBB como evaluación de los elementos del proceso. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 13 (2), 185-207.
- Olivares-Faúndez, V. (2016). Validez factorial del Maslach Burnout Inventory Human Services (MBI-HSS) en profesionales chilenos. *Universitas Psychologica*, 13 (1)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). *La organización del trabajo y el estrés*. Ginebra; 2004.
- Pender, N. J., Murdaugh, C. L., & Parsons, M. A. (2006). *Health promotion in nursing practice*.

Pines, A. y Aronson, E y Kafry, D. (1981). Burnout: from tedium to personal growth. New York: Free Press. 24

Salanova, M., Cifre, E., Grau, R., Llorens, S., y Martínez, I. (2005). Antecedentes de la autoeficacia en profesores y estudiantes universitarios: un modelo causal. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 30 (1-3), 159-176.

Shirom, A. y Melamed S. (2006). A comparison of the construct validity of two Burnout measures in two groups of professionals. Int J Stress Manag, 13 (2), 176–200.

Schutz, R.W. y Long, B.C. (1988). Confirmatory factor analysis, validation and revision of a teacher stress inventory. Educational and Psychological Measurement, 48, 497- 511.


Seidman, S. A., y Zager, J. (1986-1987). The Teacher Burnout Scale. Educational Research Quarterly, 11(1), 26-33.

Uribe, J.F. (2014). Escala de Desgaste Ocupacional. México: Manual Moderno.

Xanthopoulou, D. B. (2007). The role of personal resources in the Job Demands-Resources Model. International Journal of Stress Management, 14, 121-141.

### Anexos.

#### Anexo 1. Consentimiento informado

	<b>CONSENTIMIENTO INFORMADO</b>	<b>PROCESO</b>	<b>MISIONAL</b>
		<b>CODIGO</b>	<b>TE RE FORMATO</b>
		<b>VERSION</b>	<b>01</b>
		<b>PAGINA</b>	<b>2 DE 28</b>

#### Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: \_

Yo \_\_\_\_\_ identificado con C.C. \_\_\_\_\_ manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre la investigación están realizando los estudiantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada

“ \_\_\_\_\_”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta investigación no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han

dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado<sup>25</sup> han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: \_

NOMBRE: \_

C.C.: \_

**Anexo 2.** enlace cuestionario y resultados SB

[Cuestionario Síndrome de Burnout \(MBI\) - ASOCIACION DE HOGARES COMUNITARIOS VEREDA CALIBIO \(respuestas\) \(1\).xlsx](#)

**Anexo 3.** Enlace resultados y respuestas perfil sociodemográfico

[ENCUESTA DE PERFI SOCIODEMOGRAFICO Y MORBILIDAD SENTIDA - CALIBIO \(respuestas\).xlsx](#)

### FICHA REPORTE VIDEO SUSTENTACIÓN

Autores	Nombres y apellidos estudiantes: DIEGO ALEJANDRO CERTUCHE VALENCIA
	Asesor: CRISTIAN YESID USECHE HOLGUIN
Objetivo del proyecto	<ul style="list-style-type: none"><li>• Identificar los factores de riesgo desencadenantes del SB en las M.C de los HCBF Vereda Calibío del</li></ul>

	departamento del Cauca, en relación a su entorno laboral.
Enlace producto multimedia	<a href="#">VIDEO SUSTENTACION - RABAJO DE GRADO.webm</a>